

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ - UFPR
PÓS GRADUAÇÃO - SOCIOLOGIA POLITICA

SANDRA REGINA ZAGONEL

**O TRABALHO TERCEIRIZADO A PARTIR DO OLHAR DE UMA
TRABALHADORA TERCEIRIZADA**

CURITIBA
2018

SANDRA REGINA ZAGONEL

**O TRABALHO TERCEIRIZADO A PARTIR DO OLHAR DE UMA
TRABALHADORA TERCEIRIZADA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como pré-requisito para
obtenção do grau de Especialista em
Sociologia Política, pela Universidade
Federal do Paraná – UFPR.

Orientador: Professor Doutor Francisco Paulo Jamil Marques

CURITIBA
2018

DEDICATÓRIA

Dedico primeiramente a Deus, a minha família, principalmente a minha filha Victória que sempre me apoiou nesta caminhada. Aos professores que com muita sabedoria, passaram todos os conteúdos e matérias necessárias para que nos tornássemos um especialista em Sociologia Política, e aos amigos e colegas de turma que foram parceiros em trabalhos, ensinamentos e companheirismo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que me ajudaram a concluir mais uma etapa da minha vida, que Graças a Deus, ao meu esforço pessoal e as pessoas que de alguma maneira estiveram presentes nesta caminhada me incentivando obtive sucesso.

Ao meu querido Professor Jamil que sempre com muita atenção, dedicação e sabedoria me ajudou na construção deste Trabalho de Conclusão de Curso, orientações que não foram fáceis, muitas trocas de e-mail, com correções e sugestões, mas que no final deu tudo certo e vencemos.

Aos meus pais que tenho uma grande admiração pelo caráter e esforço para educar uma família grande de sete filhos, com muita honestidade e sabedoria, tornando-nos pessoas de bem e de caráter.

Aos meus filhos, Paulo Júnior e Victória que me fazem lutar cada dia para dar o melhor exemplo e educação, a qual é árdua, mas é gratificante também, quando se percebe que eles estão seguindo o caminho do bem e tornando-se pessoas amorosas e responsáveis, batalhadoras nos seus objetivos, que poderão seguir em frente levando os ensinamentos adquiridos com exemplo e educação que lhe foram passados.

EPÍGRAFE

“O OPERÁRIO EM CONSTRUÇÃO” VINÍCIOS DE MORAES

Era ele que erguia casas
Onde antes só havia chão.
Como um pássaro sem asas
Ele subia com as asas
Que lhe brotavam da mão.
Mas tudo desconhecia
De sua grande missão:
Não sabia por exemplo
Que a casa de um homem é um templo
Um templo sem religião
Como tampouco sabia
Que a casa que ele fazia
Sendo a sua liberdade
Era a sua escravidão.
De fato como podia
Um operário em construção
Compreender porque um tijolo
Valia mais do que um pão?
Tijolos ele empilhava
Com pá, cimento e esquadria
Quanto ao pão, ele o comia
Mas fosse comer tijolo!
E assim o operário ia
Com suor e com cimento
Erguendo uma casa aqui
Adiante um apartamento
Além uma igreja, à frente
Um quartel e uma prisão:
Prisão de que sofreria
Não fosse eventualmente
Um operário em construção.
Mas ele desconhecia
Esse fato extraordinário:
Que o operário faz a coisa
E a coisa faz o operário.
De forma que, certo dia
À mesa, ao cortar o pão
O operário foi tomado
De uma súbita emoção
Ao constatar assombrado
Que tudo naquela mesa
- Garrafa, prato, facção
Era ele quem fazia
Ele, um humilde operário
Um operário em construção.
Olhou em torno: a gamela
Banco, enxerga, caldeirão
Vidro, parede, janela
Casa, cidade, nação!
Tudo, tudo o que existia
Era ele quem os fazia
Ele, um humilde operário
Um operário que sabia
Exercer a profissão.
Ah, homens de pensamento

Não sabereis nunca o quanto
Aquele humilde operário
Soube naquele momento
Naquela casa vazia
Que ele mesmo levantara
Um mundo novo nascia
De que sequer suspeitava.
O operário emocionado
Olhou sua própria mão
Sua rude mão de operário
De operário em construção
E olhando bem para ela
Teve um segundo a impressão
De que não havia no mundo
Coisa que fosse mais bela.
Foi dentro dessa compreensão
Desse instante solitário
Que, tal sua construção
Cresceu também o operário
Cresceu em alto e profundo
Em largo e no coração
E como tudo que cresce
Ele não cresceu em vão
Pois além do que sabia
- Exercer a profissão -
O operário adquiriu
Uma nova dimensão:
A dimensão da poesia.
E um fato novo se viu
Que a todos admirava:
O que o operário dizia
Outro operário escutava.
E foi assim que o operário
Do edifício em construção
Que sempre dizia "sim"
Começou a dizer "não" [...]

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem como objetivo analisar um conjunto de aspectos do processo de terceirização do trabalhador no Brasil, tendo como base para construção deste trabalho a experiência como trabalhadora terceirizada, por um período três anos como Assistente Social, na COHAB-CT (Companhia de Habitação Popular - Curitiba/PR), nos anos de 2013 a 2016. O trabalho está estruturado em dois capítulos. No primeiro capítulo, faremos um breve resgate histórico da Revolução Industrial, assim como também uma abordagem do sistema capitalista, ressaltando alguns pontos deste sistema, verificando em que medida sua estrutura se associa às condições de trabalho precarizado no século XXI. Como fechamento deste capítulo, será elaborada uma síntese da trajetória dos direitos conquistados pelos trabalhadores em algumas legislações. O segundo capítulo, será referente ao trabalho terceirizado no contexto Brasileiro, abordando também alguns aspectos do trabalho terceirizado na França. Será feita uma discussão para definição das características deste tipo de atividade laboral, trazendo alguns pontos positivos e negativos do trabalhador terceirizado. Serão apresentadas as principais atividades que podem ser terceirizadas, como desverticalização, compra de serviços, alocação de mão de obra, entre outros serviços que são terceirizados. Por último serão trabalhadas também algumas legislações como a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e a Lei da Terceirização 13.429/2017, que tem como principal característica, a liberação irrestrita para contratação de terceirizados para realizarem as atividades fim das empresas.

Palavras chaves: Terceirização, capitalismo, precarização do trabalho, trabalhadores.

ABSTRACT

The present final thesis aims to analyze a set of aspects of the outsourcing process of the labourers in Brazil, being based, for the construction of this work, in my own experience as an outsourced labourer, for the period of time of three years, as a Social Assistant in COHAB-CT (Companhia de Habitação Popular - Curitiba/PR) (Popular Housing Company - Curitiba/PR), during the years of 2013 and 2016. This final paper is structured in two chapters. In the first chapter, we will make a brief historical outline of the Industrial Revolution, as well as an approach to the capitalist system, highlighting some points of this system and verifying to what extent its structure is associated with precarious working conditions in the 21st century. As a closing of this chapter, a synthesis of the trajectory of the rights conquered by the labourers in some legislations will be elaborated. The second chapter will be related to the outsourced work in the Brazilian context, also addressing some aspects of outsourced work in France. A discussion will be made to define the characteristics of this type of work activity, bringing some positive and negative points that this model entails for the outsourced labourers. The main activities that can be outsourced will be presented, such as de-verticalization, purchase of services, allocation of labor, among other services that are outsourced. Finally, we will examine some legal aspects involved, such as the Court Summons 331 of TST (Tribunal Superior do

Trabalho) (Superior Court of Labour) and the Outsourcing Law nº 13.429/2017, which has as main characteristic the unrestricted release for the hiring of outsourced labourers, thus allowing the companies to carry out their activities-end.

Key words: Outsourcing, capitalism, precariousness of labor, labourers.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CDD - Contrato de Duração Determinada

CDI - Contrato de Duração Indeterminada

COHAB-CT- Companhia de Habitação Popular – Curitiba /PR

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

EUA - Estados Unidos da América

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PL – Projeto de Lei

PUC/SP – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UFPR- Universidade Federal do Paraná

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO I.....	13
1. RESGATE HISTÓRICO DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	13
1.1 Breve histórico das conquistas dos direitos dos trabalhadores.....	17
CAPÍTULO II.....	19
2. O TRABALHO TERCEIRIZADO.....	19
2.1 – Definições de terceirização.....	22
2.2 - Leis específicas da terceirização.....	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS.....	38
DECLARAÇÃO.....	42

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objetivo analisar alguns aspectos dos contratos de trabalhos terceirizados, tendo como eixo principal, investigar se os direitos trabalhistas nesse tipo de contratação são garantidos. A base para construção deste trabalho foi a experiência como trabalhadora terceirizada, por um período três anos como Assistente Social, na COHAB-CT (Companhia de Habitação Popular/Curitiba/PR). Além do conhecimento vivenciado, utilizamos para elaboração do trabalho, leituras, estudos e pesquisas.

O trabalho está estruturado em três pilares de assuntos, sendo o primeiro pilar uma síntese da história e das leis trabalhistas no sistema capitalista, no segundo assunto, serão abordadas as definições e alguns aspectos do trabalho terceirizado e, por último, serão apresentadas algumas legislações como a Súmula 331 do TST e a Lei da Terceirização 13.429/2017, entre outras legislações pertinentes, trazendo assim uma abordagem crítica referente aos principais pontos desse tipo de contratação.

Para que se estabeleça uma relação de trabalho entre um órgão (Empresa, Instituição) e o trabalhador, deve existir uma relação de empregado e empregador, seja direto com o funcionário ou através da chamada terceirização. Essas relações implicam muitas vezes em contratos temporários, sem estabilidade de emprego, pela precarização da mão de obra terceirizada e pela desvalorização dos empregados, que não possuem vínculos diretos com as empresas. Portanto essa pesquisa se justifica demandando uma análise para verificação em que contexto esses contratos são firmados.

Por conseguinte, elencamos os objetivos desta pesquisa, que são classificados em objetivo geral e objetivos específicos, tendo como objetivo geral analisar um conjunto de aspectos do processo de terceirização do trabalho. E objetivos específicos: Contextualizar alguns aspectos para o trabalhador no sistema capitalista; examinar pontos positivos e negativos no vínculo empregatício da terceirização no Brasil e na França; resgatar aspectos do surgimento da terceirização no Brasil; enumerar as principais leis que protegem o trabalhador terceirizado; definir os principais tipos de relação de trabalho/emprego na terceirização; verificar se os direitos dos trabalhadores contratados pelo regime da

terceirização estão sendo garantidos e realizar uma discussão sobre a Lei da Terceirização 13.429/2017.

A questão principal do trabalho é trazer uma discussão sobre os direitos trabalhistas, nos contratos de trabalhos de empresas que terceirizam a sua mão de obra, no Setor Público ou privado. Sendo perceptível que as empresas obtêm vantagens nesses contratos, pela não obrigatoriedade de responsabilidades diretas com os seus colaboradores, onde foi assegurada recentemente esta desobrigatoriedade dos empresários/gestores, na nova Lei da Terceirização 13.429/2017, que será um dos pontos trabalhados no decorrer do trabalho.

Outro fator que merece atenção e será observado na pesquisa, é a aprovação dessa Lei que terá como prováveis consequências, o aumento da precarização do trabalho, tendo como ponto principal a permissão da terceirização das atividades fim das empresas em geral, sendo um retrocesso aos direitos trabalhistas que resultará no aumento da questão social, assim como também em maiores desigualdades sociais.

Serão abordados também alguns aspectos do trabalho terceirizado na França, sendo que o termo terceirização por muitas vezes é designado como “externalização” neste país e os trabalhos temporários, são normalmente contratados por estas empresas que oferecem essa mão de obra direto nas empresas, também não se responsabilizam diretamente pelos empregados que são contratados por períodos curtos. Ainda serão apresentados alguns aspectos do trabalho terceirizado deste país que se equivalem aos do Brasil.

Por último, o trabalho terceirizado será analisado no sentido dos direitos dos trabalhadores que estão sendo negligenciados pelos governos, políticos e empresários que representam o capitalismo, que visam ao lucro e interesses particulares em detrimento ao bem-estar dos trabalhadores. Também será discutido que a terceirização será a principal forma de contratação de um futuro bem próximo.

CAPÍTULO I

1- RESGATE HISTÓRICO DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A história do trabalho é conflitante, pela exploração dos que possuem os meios de produção e dos que oferecem a sua força de trabalho, havendo assim uma troca desigual, que a classe trabalhadora está submetida ao longo dos anos, marcada por um sistema capitalista¹ que visa o lucro em detrimento ao bem-estar dos trabalhadores. (BOCAFOLI, Luiz Guilherme Degan. 2014 - Evolução histórica do direito do trabalho no Mundo e no Brasil - Online - Acesso dia 04/10/2017).

No século XVIII, com o advento da Revolução Industrial, os camponeses saíram do campo e passaram a viver com suas famílias nos grandes centros urbanos, e para sobreviver, começaram a trabalhar nas fábricas, dos quais os proprietários dos meios de produção podiam explorar milhares de trabalhadores, que vendiam sua mão de obra barata, pela necessidade de trabalho e em jornadas desumanas de mais de 16 horas diárias. (SOUSA, Rainer Gonçalves. 2008 - Declaração da Classe Operária. Online - Acesso 04/10/2017).

A Era Industrial surgiu levando então agricultores/tecelãs² aos poucos a passarem de produtores para operários assalariados, transformando a vida destas pessoas que produziam o que comiam e teciam em família, em camponeses independentes para proletariados.

Segue trecho da Resenha de Paulo Marçaioli (2015) do Livro “A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra”, Friedrich Engels - cita o referido autor - que reforça o exposto acima da seguinte forma:

A máquina de fiar e novos arranjos que envolvem o uso do vapor e do ferro na produção destroem as antigas manufaturas de tipo medievais, implicam na extinção da figura do artesão e do mestre – há a concentração do trabalho na fábrica e o trabalho dá-se de forma assalariada e contratual. Outrossim, observa-se que na Revolução Industrial, seu produto histórico mais relevante é o proletariado: “Com essas invenções, desde então aperfeiçoadas ano a ano, decidiu-se nos principais setores da indústria inglesa a vitória do trabalho mecânico sobre o trabalho manual e toda a sua história

¹ O capitalismo é um sistema socioeconômico em que os meios de produção (terras, fábricas, máquinas, edifícios) e o capital (dinheiro) são propriedades privada, ou seja, tem um dono. (Infoescola.com – GOMES, Cristina. Online - Acesso dia 13/04/2017)

² Tecelãs ou tecelão: Designação de trabalhador que tece ou labora com teares; do mesmo significado de tecedor ou urdidor. (LÉXICO - Dicionário de Português online: <https://www.lexico.pt/tecelao/> - Acesso dia 18/04/2017)

recente nos revela como os trabalhadores manuais foram sucessivamente deslocados de suas posições pelas máquinas. As consequências disso foram, por um lado, uma rápida redução dos preços de todas as mercadorias manufaturadas, o florescimento do comércio e da indústria, a conquista de quase todos os mercados estrangeiros não protegidos, o crescimento veloz dos capitais e da riqueza nacional; por outro lado, o crescimento ainda mais rápido do proletariado, a destruição de toda a propriedade e de toda a segurança de trabalho para a classe operária, a degradação moral, as agitações políticas (...). (MARÇAIOLI, Paulo. 2015, s/p. Online - Acesso dia 06/10/2017)

Ainda conforme Engels “Até o momento que as máquinas os despejem de seu ganha pão, obrigando-os a procurarem trabalho na cidade”, perdendo espaço então para as máquinas que foram se modernizando cada vez mais, sendo instaladas em grandes fábricas, onde os operários trabalhavam em condições precárias, com muita poluição e lixo, além de constantes acidentes físicos que eram bem comuns nesta época. (ENGELS, Friedrich - A situação da classe trabalhadora na Inglaterra - Tradução - B. A. Schumann - Supervisão, apresentação e notas - José Paulo Netto. 1º edição 2008).

Para Engels, no Livro A situação da classe trabalhadora na Inglaterra - (2008) essa classe veio sendo transformada pela Indústria:

Adquirindo importância ao converter instrumentos em máquinas e oficinas em fábricas, a nova indústria transformou a classe média trabalhadora em proletariado e os grandes negociantes em industriais; assim como a pequena classe média foi eliminada e a população foi reduzida à contraposição entre operários e capitalistas, o mesmo ocorreu fora do setor industrial em sentido estrito, no artesanato e no comércio: aos antigos mestres e companheiros sucederam os grandes capitalistas e operários, os quais não têm perspectivas de se elevarem acima de sua classe; o artesanato industrializou-se, a divisão do trabalho foi introduzida rigidamente e os pequenos artesãos que não podiam concorrer com os grandes estabelecimentos industriais foram lançados às fileiras da classe dos proletários. Ao mesmo tempo, com a supressão do antigo artesanato e com o aniquilamento da pequena burguesia, desapareceu para o operário qualquer possibilidade de tornar-se burguês. (José Paulo Netto. 1º edição 2008, pág. 58/590 – Cita ENGELS, Friedrich.).

Essa trajetória de exploração da mão de obra dos trabalhadores após a industrialização, que data a segunda metade do século XVIII até a primeira metade do século XX, continua rebatendo diretamente nos “não direitos” da classe trabalhadora, que são submetidos ao subemprego pela mão de obra excedente que o capitalismo se apropria com excelência, em nome de um progresso excludente. (SERAFIM GOMES, M.T – 2002).

Conforme Michel Aires de Souza (2013) explica, o ápice na pós-industrialização culminou no atual modelo de flexibilização, que vem causando uma crise de desempregos pelas novas tecnologias da informação, da robotização e da inteligência artificial:

Essa revolução teve grandes consequências para o mercado de trabalho. A reestruturação produtiva causou a desregulamentação das relações de trabalho, aumentando o desemprego, fomentando o trabalho informal e fazendo surgir relações precárias de trabalho: trabalho temporário, jornada parcial, terceirização, subcontratação, etc. (SOUZA, Michel Aires de. Monografia / 2011– s/p).

Tornando cada vez mais evidente o desrespeito à dignidade da classe trabalhadora, que é submetida às relações precárias de trabalho, aumentando ainda mais o abismo entre as classes. Esses trabalhadores se veem presos a um sistema capitalista, que dita regras, em meio uma mistura de falsas oportunidades, que são disponibilizadas em formas de emprego e de crescimento dentro das empresas, os quais são ilusórios, pois cada vez mais o trabalhador tem que ser um mix de funções e especializações, sendo descartado no momento que não estiver capacitado para exercer estas multitarefas.

Conforme a autora GOMES (2002) exemplifica a colocação acima:

Diante das mudanças as empresas estão se informatizando, reduzindo seus quadros de funcionários e exigindo maior qualificação profissional. Nesse quadro, as novas formas de organização da produção exigem um novo trabalhador, mais polivalente e qualificado, que muitos estudiosos têm chamado de *multifuncional*. As empresas passam a promover uma constante reciclagem desse trabalhador, requalificando-o. Por essa razão, elas passaram a defender a desregulamentação e a flexibilização do mercado de trabalho. Essa desregulamentação tem levado à precarização das relações de trabalho e à redução dos custos. (SERAFIM GOMES, M.T. 2002 – s/p. Online - Acesso dia 06/10/2017).

Nesta mesma linha de pensamento Souza esclarece:

Com o advento do sistema de produção flexível o perfil do trabalhador se modificou. Ele se tornou multifuncional e polivalente, com uma visão mais ampla dos vários processos de trabalho, participando e envolvendo-se em todas as etapas da produção. A execução de tarefas repetitivas, simplificadas e fragmentadas deixou de existir. Também deixou de existir a separação entre o trabalho físico e o intelectual. O que começou a se valorizar foi a subjetividade do trabalhador. Devido a uma maior automação e complexidade da produção o trabalhador tornou-se mais criativo, inteligente, versátil e crítico. Exige-se dele a capacidade de mobilizar saberes,

conhecimentos e esquemas mentais para resolver problemas. Dessa forma ele deve ter conhecimentos, competências e habilidades diversificadas, e uma sólida formação profissional e cultural. O trabalho sendo feito em equipes multifuncionais de cooperação mútua propicia uma maior autonomia para tomada de decisões. (SOUZA, Michel Aires de. Monografia / 2011 – s/p).

Em um país de terceiro mundo, onde a educação não é priorizada não se pode esperar da classe trabalhadora capacitações que o mercado exige, em meio uma exclusão social vivenciada em várias questões que são falhas no nosso país.

Os dois principais sistemas de produção nos últimos dois séculos foram classificados como Fordismo e Taylorismo, que conforme os autores VARGAS e ZANETTI (2007) citam Antunes (1999) :

O fordismo fundamentalmente como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. (ZANETTI, Augusto. VARGAS, João Tristan. 2007, pág. 09 - Citam ANTUNES, Ricardo. 1999, pág. 35).

Esses sistemas condicionaram o trabalhador, que deixou de ver o produto total de seu trabalho, que agora era feito por partes, com tempos cronometrados e em grandes escalas, para o capitalismo apropriar-se cada vez mais da força de trabalho dos operários que não percebem o lucro que produzem, que as fábricas, as empresas e as indústrias obtêm à custa da exploração do seu trabalho.

Assim esses sistemas transformaram a categoria do trabalho em um contingente de força humana, exercendo trabalhos em tempos parciais, precários e temporários, pelas profundas mudanças impostas pelos empresários, que exigem cada vez mais operários capacitados, em um contexto de exclusão social que assolam países de terceiro mundo.

Essa exclusão social reflete no aumento significativo das expressões da questão social, tendo como consequências o desemprego, a precarização do trabalho, os trabalhos informais, as subcontratações e os trabalhos terceirizados,

que é uma forma legalizada de trabalho.

1.1- Breve histórico das conquistas dos direitos dos trabalhadores

A história das conquistas dos direitos trabalhistas mostra que um dos primeiros documentos da regulamentação do trabalho que podemos citar foi a “Encíclicas Católica Rerum Novarum em 1891, publicada pelo Papa Leão XIII, que sensibilizava pela intensa exploração do homem, agora “escravo” da máquina tentava estabelecer regras mínimas para o trabalho daquele período.” (CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. 2013, s/p. Acesso em 18/04/2017).

A Constituição do México de 1917 foi a primeira constituição mundial a proteger o direito dos trabalhadores, nesta constituição no artigo 123, foi instituída a jornada de trabalho de 8 horas, proibição de trabalho para menores de 12 anos, descanso semanal, proteção contra acidentes de trabalho, entre outros direitos. (CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. 2013, s/p. Acesso em 18/04/2017).

Em 1919, a Constituição de Weimar na Alemanha trouxe em seu bojo os direitos trabalhistas, neste ano também foi o marco inicial da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT teve a representação permanente de 10 países, dentre os quais o Brasil fazia parte. (CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. 2013, s/p. Acesso em 18/04/2017)

No Brasil, os direitos trabalhistas tiveram sua implantação através da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo então presidente Getúlio Vargas, no dia 1º de maio de 1943.

Conforme o Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região (2017):

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho. (História: A criação da CLT. Site JusBrasil, Acesso dia 14/10/2017).

Em 1948 foi editada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que previa “direitos trabalhistas, como férias remuneradas, limitações de horas trabalhadas, elevando esses direitos trabalhistas ao status de direitos humanos.”

(CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. 2013, s/p. Acesso em 18/04/2017).

Essas primeiras conquistas, abriram caminho para os atuais direitos que estão assegurados no artigo 7^a da Constituição Federal de 1988, que estão sendo desconsiderados pelos políticos, que visam interesses particulares e de seus financiadores, favorecendo assim a classe alta com a aprovação da Lei da Terceirização, que será a principal forma de contratação de um futuro bem próximo.

Para TUROLLA (2017):

A grande maioria das leis do trabalho brasileiras são pautadas nessa relação entre o grande capital e os trabalhadores. Podemos dizer que direitos trabalhistas emanam da ideia de garantir uma vida digna e equilibrar essa relação, que é exatamente o papel que a OIT toma para si até os dias atuais. (Turolla, Rodolfo. 2017 – s/p. Online - Acesso dia 12/10/2017)

Assim as conquistas dos direitos trabalhistas desde sua gênese, são marcadas por forças dicotômicas, de um lado os trabalhadores (operários) e de outro os proprietários (burgueses) em uma luta desigual, conforme Engels (2008) descreve:

[...] Os operários devem, portanto, procurar sair dessa situação que os embrutece, criar para si uma existência melhor e mais humana e, para isso, devem lutar contra os interesses da burguesia enquanto tal, que consistem precisamente na exploração dos operários. Mas a burguesia defende seus interesses com todas as forças que pode mobilizar, por meio da propriedade e por meio do poder estatal que está à sua disposição. A partir do momento em que o operário procura escapar ao atual estado de coisas, o burguês torna-se seu inimigo declarado. (SCHUMANN B. A. - Supervisão, apresentação e notas – NETTO, José Paulo. 1^o edição 2008. Pág 247- Citam FRIEDRICH, Engels).

Portanto, apesar de todas as legislações o trabalhador mais uma vez terá que resistir ao pacote de imposições que vêm dos poderosos em formato da Lei da Terceirização - 13.429/2017. Terão que lutar para continuarem assegurando os direitos já conquistados pelas categorias, em movimentos que custaram a vida de muitos operários em inúmeras batalhas no passado, que hoje estão sendo ignorados em discursos demagógicos e mentirosos de aumento dos empregos e crescimento econômico, com a implementação desta Lei, a qual será trabalhada no próximo capítulo.

CAPITULO II

2. O TRABALHO TERCEIRIZADO

A terceirização³ do trabalho mundial surgiu em um contexto pós Segunda Guerra Mundial, pois as grandes empresas de produção de armamentos nos Estados Unidos da América (EUA) necessitavam se dedicar exclusivamente a atender esta demanda, direcionando assim as atividades secundárias as empresas especializadas, que disponibilizavam dessa mão de obra para prestar serviços que não eram considerados atividades principais da empresa. (PETRIN, Natália. 2017 – s/p. Online - Acesso dia 04/12/2017).

Essa prática foi seguida pelo Brasil na década de 80, se intensificando ainda mais nos anos 90. Com a vinda das multinacionais a terceirização das atividades meio foi crescendo, principalmente nas áreas de segurança e limpeza, tendo em vista a diminuição de custos com os funcionários, e para focar nas atividades principais que são desenvolvidas nestas empresas.

Conforme exemplifica o relatório técnico do DIEESE (2003) (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos):

O processo de terceirização da produção e da prestação de serviços no Brasil, e em quase todos os países capitalistas, desenvolveu-se como parte do rearranjo produtivo, iniciado na década de 70 do século XX, a partir da terceira Revolução Industrial, e que se prolonga até os dias de hoje. São mudanças importantes na organização da produção e do trabalho e, no caso específico da terceirização, na relação entre empresas. (DIEESE - Relatório Técnico - 2003 - pág. 08)

A terceirização é um fenômeno mundial que representa uma importante parcela de empregos, embora haja em todos os países precarização da mão de obra, ela está presente em quase todos os setores da economia mundial, mesmo se

³Terceirização é um fenômeno através do qual a empresa contrata um trabalhador para prestar seus serviços a uma segunda empresa - tomadora. A tomadora se beneficia da mão de obra, mas não cria vínculo de emprego com o trabalhador, pois a empresa contratante é colocada entre ambos. (YAMAMOTO, Lucas Zucoli. [www. Sindpdpr.org.br](http://www.Sindpdpr.org.br) > wiki> que-e-terceirização. Acesso dia 13/04/2017).

apresentando nesse contexto de conflitos entre o capital e o trabalhador.

Conforme PENA (2017) discorre:

As causas do aumento da terceirização no Brasil e no mundo têm relação com a diminuição dos custos com funcionários. Afinal, para as empresas, sai mais barato que parte de sua mão de obra seja contratada por terceiros, em vez de mantê-los sob a sua tutela, o que eleva os gastos com direitos trabalhistas e eventuais problemas de segurança do trabalho, como indenizações e outras questões. (PENA, Rodolfo Ales. 2017. Site - Brasil Escola. Online - Acesso dia 06/10/2017).

Essa citação mostra uma realidade vivenciada pela classe trabalhadora no Brasil e no mundo, que depende dos empregos para sobreviverem, onde as empresas se beneficiam com a diminuição dos encargos trabalhistas dos seus operários, tornando o capitalismo cada vez mais “legítimo” e lucrativo.

Na França conforme Amanda Lourenço (2015):

Diferentemente do Brasil, na França não existe carteira de trabalho, apenas tipos diferentes de contratos entre patrões e empregados. São cerca de 30 categorias, alguns bem específicos para cada profissão, como os de artistas, que conseguem seguro-desemprego mais facilmente durante os períodos de inatividade. De maneira geral, no entanto, eles podem ser divididos em dois: os CDI (Contrato de Duração Indeterminada) e os CDD (Contrato de Duração Determinada). (LOURENÇO, Amanda. 2015 s/p – Site operamund. Acesso 12/10/2017).

Esses dois sistemas de contratação neste país dão brecha para contratos temporários que prejudicam a estabilidade dos trabalhadores, que não possuem laços estreitos com sindicatos que possam deter esse fenômeno de terceirização.

Conforme MARCELINO que cita Frisulli e Demarcq (2006):

Segundo Frisulli e Demarcq (2006), é considerado um contrato normal de trabalho aquele que é com duração indeterminada (CDI), em tempo integral, com horários regulares durante a semana e a jornada legal de trabalho de 35 horas semanais. Assim, o trabalho atípico é toda forma de contrato que viola essa definição, ou seja, em contrato com duração determinada (CDD) menor que 18 meses, contratos sazonais, tempo parcial e/ou meio período (à revelia), trabalho interino (com CDD, mas exterior aos efetivos da empresa – ou seja, subcontratado), teletrabalho, trabalho a domicílio, tempo repartido (mesma atividade em várias empresas), contratos ajudados (em que as empresas recebem algum tipo de incentivo estatal), estágios em alternância com formação, falsos independentes (onde a subcontratação escamoteia a relação de subordinação e dependência da subcontratada em relação à contratante), contratos a missão, etc.

Vejamos como a terceirização se encaixa nesse quadro. (MARCELINO, Paula Regina Pereira. 2002, pág. 10. Campinas/SP).

O termo terceirização por muitas vezes é designado como “externalização” na França, e os trabalhos temporários são normalmente contratados por estas empresas, que oferecem essa mão de obra direto nas empresas, que também não se responsabilizam diretamente pelos empregados que são contratados por períodos curtos.

Nessa mesma linha de análise MARCELINO (2002) descreve:

Assim, nos deparamos com uma primeira explicação para a pouca presença do termo terceirização no debate público francês: a palavra *sous-traitance* nomeia apenas as subcontratações internas às plantas produtivas. Há, portanto, uma diluição do termo terceirização em outras formas de gestão dos contratos de trabalho e da organização produtiva. (MARCELINO, Paula Regina Pereira. 2002, pág. 11. Campinas/SP).

Neste país a terceirização assume formas diferenciadas de contratos entre as “empresas-mãe” e as subcontratadas, tendo legislações equivalentes as do Brasil, conforme descreve MARCELINO (2002):

No que tange à legislação sobre a terceirização, as diferenças em comparação ao Brasil são pequenas. A mais importante delas é que não há limites quanto à utilização desse recurso no que é considerada atividade-fim da empresa. Nesse país, é considerada válida a terceirização desde que o poder de direção seja efetivamente do terceirizado. De maneira geral, a terceirização ocorre em forma de empreitada, onde uma empresa subcontrata realiza, em geral, parte da produção e dentro da empresa contratante. O ponto mais forte da legislação francesa é a delimitação dos casos em que os vários contratos de trabalho podem ser usados. Os contratos temporários (legalizados na França desde 1972), por exemplo, que formam uma parcela importante da força de trabalho subcontratada, a princípio, só são permitidos em casos de substituição por doença, acidentes de trabalho, maternidade, formação profissional ou sindical e demais licenças do gênero – nunca para substituir grevistas. (MARCELINO, Paula Regina Pereira. 2002, pág. 12/13. Campinas/SP)

Ou seja, a terceirização no Brasil e na França tem alguns elementos comuns, sendo importante ressaltar uma vez que se trata de países capitalistas, há pontos negativos de exploração da mão de obra terceirizada pelas empresas, sendo que a não estabilidade de emprego e trabalhos temporários neste tipo de contratação, são a principal característica observadas nos dois países.

2.1- Definições de terceirização

Há diversas definições de diferentes autores para o termo terceirização de trabalho que podemos citar, mas em resumo a terceirização é um processo pela qual uma empresa terceiriza o trabalho que não é a sua principal atividade, passando a responsabilidade de contratação para outra empresa, para realização de bens ou serviços. “Nesse processo, a empresa que terceiriza é chamada “empresa-mãe ou contratante” e a empresa que executa a atividade terceirizada é chamada de “empresa terceira ou contratada”. (DIEESE- Relatório Técnico - O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil – 2003, pág. 5)

Para Rogério Geraldo Silva (2011) a terceirização se caracteriza por:

Essas atividades são denominadas atividades-meio, ou seja, são dispensáveis a realização do produto principal da empresa, a atividade-fim. É perfeitamente possível o repasse destas tarefas a outras empresas, o que significa reduzir imediatamente o custo com mão-de-obra. Assim, a empresa pode focar-se apenas no indispensável, aumentando a competitividade e a especialização e, por consequência, os lucros. (SILVA, 2011 – pág. 7)

Através desses contratos terceirizados há ganhos importantes para empresas, que ficam desobrigadas diretamente com questões de direitos trabalhistas dos colaboradores, gerando assim uma insegurança ao trabalhador, que é contratado muitas vezes em contratos temporários e sem estabilidade. Configurando assim a precarização da mão de obra terceirizada, pela desvalorização dos trabalhadores que não possuem vínculos direto com as empresas que os terceirizam, sofrendo muitas privações por não pertencer diretamente a empresa contratante.

Assim concordamos com CARVALHO (2017) que:

Nossa intenção aqui, ao contrário do que possa parecer, não é demonizar a terceirização como estratégia organizacional do trabalho. Ao mesmo tempo que não seremos irresponsáveis à ponto de, numa tentativa de desmistificar a terceirização, amenizar ou neutralizar seus efeitos reais sobre os trabalhadores, à exemplo de alguns intelectuais e instituições relacionados ao mundo do trabalho têm feito. Buscamos, isso sim, corroborar com a ampla discussão teórica e empírica que existe no Brasil e no mundo sobre a terceirização. Discussão onde é praticamente um consenso, como dissemos, entre os críticos da terceirização, que com esta os empresários se, beneficiam e os trabalhadores ficam expostos à níveis elevados de

precariedade das condições de trabalho. (CARVALHO, Lucas Vinícius de. 2017 – Pág. 43).

Conforme SOARES (2009) que cita DRUCK (1999) a relação de trabalho entre os funcionários e os trabalhadores subcontratados não estimula os coletivos nas contratações terceirizadas:

Aspecto que é muito importante salientar e que é comum no entendimento de diversos autores, é que a terceirização associada à introdução e ao desenvolvimento tecnológico, “tem levado a uma diminuição significativa do núcleo estável da mão-de-obra” (Druck, 1999:125). Essa situação cria uma relação de discriminação muito grande entre os próprios trabalhadores. Nesse sentido, os trabalhadores que se identificam com a empresa, da qual são empregados efetivos, se distanciam e são distanciados, se diferenciam e são diferenciados dos trabalhadores subcontratados. Essa divisão fragmenta os trabalhadores e impossibilita a convivência social e a identidade de classe entre os operários “desestruturando os coletivos de trabalho e excluindo da maioria deles, dos ‘privilégios’ que o emprego estável oferece” (Druck, Peter Ferdinand. 1999:126). (SOARES, Luciana Cristina Teixeira. 2009, pág.4. São Luiz/MA).

Todo esse ônus que recai sob os trabalhadores desestimula ainda mais a categoria em lutar por condições melhores no trabalho terceirizado. Tornando um trabalhador apático e sem perspectivas de reconhecimento de sua importância para os órgãos e empresas que fornecem sua força de trabalho.

Um ponto importante observado pela autora OLIVEIRA (2006), é quanto a redução salarial do trabalhador terceirizado:

A redução salarial é um dos fatores nocivos da terceirização para o trabalhador. Quando uma empresa resolve terceirizar parte de sua mão de obra, ou mesmo contratar uma empresa terceirizante para executar suas atividades meio, o faz visando prioritariamente o aumento dos lucros. A terceirização é, portanto, uma poderosa ferramenta de reestruturação produtiva. Trata-se de uma criação que visa unicamente aumentar a margem de lucro de quem contrata, por meio do repasse de todos os custos de determinadas etapas do processo produtivo ou de prestação de serviço para a empresa contratada. É óbvio que este procedimento tem um custo que, invariavelmente, recai sobre o trabalhador terceirizado. (OLIVEIRA, Ailsa Costa de. ARTIGO - 2006, pág.11).

Esse movimento das empresas em contratar uma terceira para diminuir os custos, sejam eles de salários ou encargos, evidencia que tem como um dos objetivos principais o lucro, por mais que cumpram as leis acabam se beneficiando

das brechas que as legislações permitem e isso é vivenciado por trabalhadores que se veem postos em um sistema capitalista e excludente.

Conforme a autora MARCELINO (2002):

A lógica da terceirização não escapa, assim, da lógica que move o capitalismo como um todo: as empresas principais buscam superar a crise transferindo o ônus para os “parceiros”; o que, em última instância, recai sobre os ombros da classe trabalhadora. Nos países periféricos, a adoção da terceirização vem acentuar o caráter excludente do padrão de acumulação, tornando mais visíveis a precarização do trabalho e o desemprego, diminuindo o núcleo de trabalhadores com vínculo empregatício e todos os direitos trabalhistas garantidos. (MARCELINO, Paula Regina Pereira. 2002, pág. 6. Campinas/SP).

Tendo ainda como base a linha de análise da autora MARCELINO (2002) “a terceirização funciona quase como uma camisa de força para os trabalhadores contratados” em meio ao um sistema excludente, dificultando a reação dos trabalhadores pela ameaça constante de desemprego.

Segundo Rogério Geraldo Silva (2011) que cita Alice Monteiro de Barros:

Vários são os malefícios da terceirização ilegal, na atividade-fim da empresa, dentre eles: violação ao princípio da isonomia, impossibilidade de acesso pelo trabalhador ao quadro de carreira da empresa usuária do serviço terceirizado, além do esfacelamento da categoria profissional. (SILVA, 2011, pág. 30 apud BARROS, 2006, pág. 428).

Além destes problemas citados, a realidade do trabalhador terceirizado é prejudicada, pois não há estabilidade no emprego, muitas vezes em períodos curtos de dois anos são obrigados a trocar de empresa várias vezes. Por exemplo, em uma Prefeitura que depende de licitações para contratação, são contratos curtos de no máximo 24 meses, e, após este tempo, outra empresa ganha a licitação para contratar mais colaboradores e aquele empregado terceirizado, tem que migrar para a atual contratante, isto quando a empresa aceita o mesmo funcionário. Visto que ela está livre para contratar quem ela quiser, ou seja, há uma insegurança permanente vivenciada pelo trabalhador terceirizado.

CAVALLINE (2015) confirma o exposto acima que “de acordo com um estudo da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em parceria com o Dieese”:

[...] o trabalhador terceirizado tem maior rotatividade no mercado. Eles permanecem 2,6 anos a menos no emprego do que o trabalhador contratado diretamente e têm uma jornada de 3 horas semanais a mais. Além disso, recebem em média salários 24,7% menores, e a cada 10 acidentes de trabalho fatais, oito ocorrem entre trabalhadores terceirizados, devido à falta de treinamento e investimentos em qualificação. (CAVALLINE, Marta. 2015 – Site Globo.com – Acesso dia 20/12/2017).

Portanto nesse tipo de contratação há um desgaste emocional imensurável, pois não há segurança empregatícia e salários justos que estas empresas que terceirizam pagam para seus colaboradores. Há ainda falta de capacitações e treinamentos que levam aos acidentes graves dos funcionários terceirizados.

Estes dados referentes aos acidentes fatais estão demonstrados por FREZ e MELLO ao citar Vitor Araújo Filgueiras:

Segundo Vitor Araújo Filgueiras, pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) da UNICAMP e auditor fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego afirma que “a adoção da terceirização pelas empresas potencializa a capacidade de exploração do trabalho e reduz a probabilidade de atuação dos agentes que poderiam impor limites a esse processo”. Segundo o pesquisador, “dos 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à de escravos no Brasil entre 2010 e 2013, em 90% dos flagrantes, os trabalhadores vitimados eram terceirizados, conforme dados obtidos a partir do total de ações do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (DETRAE) do Ministério do Trabalho e Emprego”. E ainda destaca que essa constatação independe do setor da economia, do porte da empresa ou da região do país. (FREZ, Genivaldo Marcílio e MELLO, Vanessa Miei. 2016, pág. 18. São Paulo, Brasil. Vol. 2 | Nº. 4 | Ano 2016 |).

Nessa mesma linha de argumentos outro aspecto das desvantagens para os trabalhadores, é segundo PENA:

De acordo com uma pesquisa empreendida, no ano de 2010, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), os funcionários terceirizados recebiam, em média, 27% a menos do que os empregados diretamente contratados e que desempenhavam a mesma função. Além disso, verificou-se que os terceirizados eram submetidos a uma jornada de trabalho 7% maior e permaneciam empregados por menos da metade do tempo. Resumindo: com a terceirização, segundo esses dados, trabalha-se mais, recebe-se menos e o risco de demissão ou saída é maior. (PENA, Rodolfo F. Alves. Online - Acesso dia 04/04/2017).

Esses dados configuram uma realidade que vem crescendo no Brasil, levando os trabalhadores a aceitarem condições ruins de trabalho, em contratos abusivos

sem direitos e garantias, ou seja, uma precarização do trabalho devido ao receio dos trabalhadores de passarem pela amarga experiência do desemprego, que os leva a condições indignas de trabalho. Sendo que, por muitas vezes, as empresas que contratam essa mão de obra terceirizada, fazem “vista grossa” para as irregularidades dos contratos de seus funcionários.

Assim, “A polêmica ocorre na ideia de que a ampliação das atividades terceirizadas contribuiria para o desrespeito aos direitos dos trabalhadores. Infelizmente, no Brasil, os empregados já são desrespeitados com ou sem ampliação da terceirização, já que a legislação atual é insuficiente para proteção dos direitos dos terceirizados.” (FREZ, Genivaldo Marcílio e MELLO, Vanessa Mieirol. 2016 - pág. 10).

Na construção civil conforme DIEESE (2003):

Esse fenômeno de intensificação da terceirização no canteiro traz para dentro da obra uma quantidade grande de empresas. Até 15 anos atrás, era comum uma edificação, na sua totalidade, ter a participação de 5 ou 6 empresas, além da construtora. Atualmente, não é difícil encontrar empreendimentos que chegam a ter de 18 a 20 empresas envolvidas em sua construção. A busca pela flexibilização dos contratos de trabalho e da jornada – entendida como redução de direitos e maior poder empresarial sobre o uso da força de trabalho - tornou-se elemento fundamental do discurso e da prática das empresas. Associadas à crescente precarização das relações de trabalho e emprego, a subcontratação e a terceirização estão presentes na grande maioria dos canteiros de obras, redefinindo as relações de entre o capital e o trabalho no interior da construção civil. (DIEESE - 2003, pág. 77 e 78).

Mais uma citação que confirma o aumento significativo da terceirização no Brasil, mostrando que há um interesse dos empresários em distribuir as responsabilidades e isto está cada vez mais presente nos canteiros de obras, que muitas vezes, não valorizam os seus operários pelas subcontratações.

No Mapa de Estratégias da Indústria 2013 - 2022 – Terceirização: o imperativo das mudanças (2014), mostra também o crescimento significativo da mão de obra terceirizada:

A pesquisa Sondagem Industrial Especial, realizada em 2014 pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), sobre terceirização, revela que quase 70% das 2.330 indústrias abrangidas pelo levantamento, incluindo grandes, médias e pequenas, utilizam ou utilizaram, nos últimos três anos, serviços contratados de terceiros. Nada menos do que 62,1% delas pretendem manter o volume de serviços

terceirizados e 21,9% desejam aumentar ainda mais a utilização desse recurso. A referida pesquisa, portanto, confirma a importância que detém atualmente a terceirização na atividade produtiva da indústria e deixa antever tratar-se de processo irreversível e cada vez mais crescente. (Mapa de Estratégias da Indústria 2013- 2022 – Terceirização: o imperativo das mudanças 2014),

Para MARCELINO (2002) que cita Druck (1999) e Alves (2000) a prática da terceirização tem raízes na “dimensão central da via japonesa, sendo indispensável para sua plenitude”:

Para esses autores, a terceirização tem sido fundamental para garantir os níveis de produtividade e lucratividade alcançados pela produção toyotista, pois consegue otimizar as escalas produtivas; reduz significativamente os custos administrativos e com a força de trabalho; abre maiores possibilidades de determinação de custos e preços (em virtude da diminuição do número de processos e atividades); permite uma maior concentração em atividades consideradas pelas empresas como estratégicas; abre um novo leque de possibilidades de controle da gestão da produção, inclusive e, principalmente, sobre a força de trabalho, de forma a reduzir os potenciais de luta do trabalho assalariado em razão da menor concentração dos trabalhadores. (MARCELINO, Paula Regina Pereira. 2002, pág. 4. Campinas/SP).

Essa lucratividade das contratantes ao terceirizar as suas atividades beneficia tanto os setores públicos como as empresas privadas, que buscam na terceirização um caminho mais fácil para desobrigações que estariam sujeitas com seus empregados caso não optassem por esse tipo de contratação indireta.

Conforme os autores Frez e Mello (2016), os setores públicos utilizam a mão de obra terceirizada para substituir os trabalhadores concursados, para “aos poucos ir reduzindo os funcionários” e logicamente a folha de pagamento destas empresas. (FREZ, Genivaldo Marcílio e MELLO, Vanessa Miei. 2016, pág. 18). Acesso dia 01/10/2017.

Ainda conforme FREZ e MELLO:

Quanto as empresas públicas, o governo mantém a política de terceirização porque é uma exigência dos capitalistas que lucram com a abertura dos capitais das empresas estatais. O governo federal deixa de realizar contratações por meio de concursos públicos para, aos poucos, ir substituindo os atuais funcionários por trabalhadores terceirizados que recebem baixos salários, que fica em torno de até 54% menor que um concursado. (FREZ, Genivaldo Marcílio e MELLO, Vanessa Miei. pág. 18. São Paulo/SP. Brasil. Vol. 2 | Nº. 4 | Ano 2016).

Segundo SOUSA (2016) que cita Mariangela Leal Cherchglia (2002, on line), as principais formas de aplicação da técnica de terceirização são:

- Desverticalização: consiste em repassar funções a um fornecedor especializado, que atua em suas próprias instalações, fabrica partes e componentes solicitadas pelo tomador de serviços;
- Prestação de serviços: a mais utilizada das formas, ocorre quando um terceiro pratica atividade-meio do tomador, executando-a nas instalações deste ou em local determinado;
- Franquia: ocorre quando determinada empresa concede a terceiro o uso de sua marca ou comercializa seus produtos em condições preestabelecidas;
- Compra de serviços: acontece quando uma empresa de capacidade saturada necessita aumentar suas atividades e buscam parceiros para que estes complementem a capacidade produtiva;
- Nomeação de representantes: incide quando uma empresa contrata outras para a representação nas vendas em geral;
- Concessão: ocorre quando uma empresa atua em nome de outra, que condiciona o uso da sua marca e comercialização dos seus produtos;
- Permissão: utilizada tipicamente na terceirização de serviços públicos, a permissão ocorre quando a exploração de um serviço público é repassada a uma permissionária para que esta, exclusivamente, explore o serviço;
- Alocação de mão-de-obra: compra ou aluguel de horas de trabalho, podendo se desenvolver como o trabalho temporário ou o sindicalizado. (SOUSA, Marcia Regina Carvalho – GUIMARÃES, Nydia Lycia Soares e BITTENCOUR, Hélio. 2016. Acesso dia 20/12/2017).

Existem, portanto, dezenas de possibilidades de terceirização da mão de obra, mas o que se pergunta é, qual a vantagem real para os trabalhadores contratados por estas técnicas de terceirização? Acertadamente os empresários diriam que existem mais oportunidades de empregos e que, “só não trabalha quem não quer”. Contudo, sabemos que os trabalhadores são obrigados a aceitarem as condições que normalmente não são vantajosas para eles, pelo receio de ficarem sem trabalho para a sua sobrevivência e de suas famílias.

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, PENA (2017) exemplifica que a terceirização vem crescendo:

Porém, não se pode ficar alheio e inerte quanto aos efeitos maléficos que este processo pode causar aos trabalhadores, tais como desemprego, redução salarial, perda de benefícios, sonegação de encargos sociais, entre outros. Assim, a repercussão toma forma contundente no Direito do Trabalho, posto promover grande alteração na definição bilateral típica da relação de emprego, podendo resultar em grave precarização das condições de trabalho no Brasil. (PENA, Rodolfo F. Alves. Online - Acesso dia 04/04/2017).

Assim, o descumprimento dos direitos do trabalhador que é terceirizado, é a principal demanda na Justiça do Trabalho, tendo como causa a precarização das condições de trabalho, além desta questão PENA (2017) aponta:

Além da precarização das condições de trabalho, existe também outra questão que gera muitas críticas em relação ao aumento da terceirização: uma possível elevação do trabalho análogo ao escravo. Estudos realizados pela Universidade de Campinas (Unicamp) revelam que a maioria absoluta dos trabalhadores resgatados dessas condições era contratada por empresas terceirizadas, incluindo terceirizações para a produção de roupas de grandes marcas no país. (PENA, Rodolfo F. Alves. Acesso dia 12/10/2017).

Portando em pleno século XXI, o trabalho terceirizado ainda é comparado ao trabalho escravo, em um sistema capitalista que submete um indivíduo a condições indignas de trabalho pela ganância, em uma sociedade que culpabiliza a classe pobre por se manter nesta situação, esquecendo que não se consegue um emprego ou colocação no mercado de trabalho em uma casa que não tem alimentos para suprir nem as necessidades básicas de um ser humano.

2.2- Leis específicas da terceirização

Uma das primeiras normativas que podemos citar que regulamentou o trabalho terceirizado foi a Súmula 331 do TST – Tribunal Superior do Trabalho, que foi aprovada em 1993, conforme Silva (2011) exemplifica:

A súmula 331 buscou esclarecer o contraponto entre terceirização lícita e ilícita e dispôs sobre os quatro casos, excepcionais, em que é possível terceirizar o serviço, quais sejam, o trabalho temporário para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora ou necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços dessa empresa, ou seja, a terceirização na atividade-fim da empresa é ilegal, sendo excepcionalmente permitida no caso do trabalho temporário; serviços de vigilância; serviços de conservação e limpeza; e serviços especializados, ligados a atividade-meio do tomador do serviço. (SILVA, 2011- pág. 28).

A súmula é um dos elementos normativos fundamentais atuais para contratações de serviços terceirizados, porém é uma proteção mínima para com os

trabalhadores terceirizados que não conseguem receber direitos trabalhistas. Como por exemplo, quando uma empresa terceirizada vai à falência ou “desaparecem”, sem cumprir suas obrigações com os contratados, sendo frágil então esta lei, que não tem força para proteger os direitos do trabalhador que é uma das principais demandas na Justiça do Trabalho na atual conjuntura.

A precarização da mão de obra que está presente em todo o país, demonstra o desinteresse dos governos, dos políticos e da classe empresarial, que representam o capitalismo, em diminuir as desigualdades sociais, econômicas e culturais, transformando cada vez mais o trabalho humano em mercadoria. Isto está explícito na PL – Projeto de Lei, conforme discorre PENA:

Desde o ano de 2004 tramita no Congresso Nacional uma proposta para alterar a regulamentação da terceirização no Brasil. Recentemente, essa proposta passou a ser bastante discutida ao ganhar prioridade no tratamento de sua votação, levantando uma série de pontos polêmicos sobre o processo em questão. O primeiro ponto polêmico é justamente sobre a proibição acima apresentada. O projeto de lei objetiva permitir também a terceirização para atividades-fim, ou seja, permitir que praticamente todos os funcionários de uma mesma empresa sejam terceirizados. Muitos movimentos sindicais, além de juristas e especialistas, afirmam que essa proposta legitima totalmente o processo de precarização do trabalho promovido pelo processo de terceirização, além de ferir a Constituição Brasileira. (PENA, Rodolfo F. Alves. Acesso dia 04/04/2017).

Portanto, não se pode deixar que a classe que detém o poder (políticos empresários, banqueiros, etc.), usurpem os direitos que levaram séculos para serem conquistados, tratando o trabalhador como “coisas”, deixando de cumprir direitos sociais em nome de um progresso econômico, que precariza as condições de trabalho para obtenção de ganhos com a terceirização, da chamada mão de obra fim.

Para Débora Spagnol com a aprovação do Projeto de Lei - 4330/2004, os trabalhadores serão prejudicados em vários direitos, entre eles:

A possibilidade de redução salarial [...] abolição da equiparação salarial [...] benefícios concedidos através de acordos e convenções coletivas de trabalho [...] enfraquecimento dos sindicatos [...] aumento das possibilidades de fraude [...] prejuízo à saúde e segurança do trabalhador [...]. (SPAGNOL, Débora. Jusbrasil. Online - Acesso dia 19/04/2017).

Ou seja, o trabalhador será penalizado mais uma vez por essas legislações, que entrarão no leque de opções e vantagens dos empresários e patrões que poderão terceirizar qualquer atividade, seja ela atividade fim ou atividade meio. Além de liberar a terceirização total, ainda poderão ter a opção da quarteirização, tornando ainda mais difícil as ações trabalhistas caso essas empresas terceirizadas ou quarteirizadas deixem de cumprir as obrigações trabalhistas de seus colaboradores.

Para os direitos dos trabalhadores, a aprovação recente da lei 13.429/2017 - será um retrocesso, pois foram conquistados com muitas lutas, sendo garantido na Constituição Federal de 1988 ao trabalhador condições justas de trabalho, e com esta nova Lei da Terceirização desmontará toda essa gama de conquistas que levaram décadas para serem efetivadas.

Conforme exemplifica Reginaldo Gonçalves (2017):

A flexibilização das negociações entre empregadores e empregados, prevista na reforma trabalhista em curso no Congresso Nacional, poderá ter impacto mais contundente e negativo com a terceirização das atividades-fim. Embora a lei preserve intocados direitos como Fundo de Garantia, 13º Salário, férias remuneradas e jornada mínima, os recursos humanos terceirizados ficarão bastante fragilizados nas negociações, pois terão de sujeitar-se a salários e condições abaixo do que tinham no regime de contratação direta. É a lei da oferta e da procura conspirando, no caso, contra o trabalhador. Quem for terceirizado de modo direto, sem a intermediação de uma terceirizadora, sequer terá aqueles benefícios, pois se tornará uma pessoa jurídica. A chamada “pejotização” poderá ser letal para os direitos mais fundamentais das relações trabalhistas. (GONÇALVES. Reginaldo. 2017 s/p. Site Estadão – Acesso dia 01/10/2017).

A aprovação desta Lei também não favorecerá a classe dos trabalhadores e poderá ter como consequências o aumento da miséria e das violências, pela irresponsabilidade de muitos políticos e do atual presidente.

Esses exemplos causam indignação na população em ser testemunha de tamanha falta de respeito por parte dos governos, que empurram cada vez mais o trabalhador a marginalidade e ao trabalho informal. Esses trabalhadores informais não terão direitos ao 13º, à aposentadoria, aos direitos ao auxílio doença e acidente, a licença maternidade, entre outros. Ou seja, a informalidade é “madrasta” do trabalhador que não consegue um emprego justo e um salário digno com registro em

carteira.

Dados apresentados pela DIEESE (2017) mostram um estudo que comprova as discrepâncias entre um trabalhador contratado diretamente nas empresas e um terceirizado, “em síntese e considerando somente o ano de 2014, os dados obtidos revelam que”:

A taxa de rotatividade descontada é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas (57,7%, contra 28,8% nas atividades tipicamente contratantes) nas atividades tipicamente terceirizadas, 44,1% dos vínculos de trabalho foram; contratados no mesmo ano, enquanto nas tipicamente contratantes, o percentual foi de 29,3%; 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas tinham jornada contratada entre 41 e 44 horas semanais. Já nos setores tipicamente contratantes, a proporção era de 61,6%; Os salários pagos nas atividades tipicamente terceirizadas fora da região Sudeste eram menores, o que reforça as desigualdades regionais; O percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes - 9,6% contra 6,1%; Os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menor do que nas atividades tipicamente contratantes (R\$ 2.011 contra R\$ 2.639). (DIEESE - 2017 pág. 23).

Esses dados confirmam uma realidade que já existe e poderá piorar com a liberação total nas empresas que poderão contratar terceirizadas para realizarem todo tipo de atividades desenvolvidas nas empresas, com a liberação na Lei da Terceirização.

Para Heloisa Mendonça (2017) que cita a advogada trabalhista e professora da PUC-SP Fabíola Marques explica e:

Afirma que a lei da terceirização enfraquece também os sindicatos, o que afetará negativamente as renegociações salariais. Ela explica que os terceirizados podem passar a ser representados por diferentes categorias, desmobilizando e enfraquecendo os sindicatos mais fortes. "Eles perdem benefícios conquistados pelo setor, como piso salarial maior e plano de saúde. O único que sai ganhando é a empresa que consegue, dessa forma, reduzir os custos com os empregados", diz. Estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) mostrou que os terceirizados recebiam em média 30% a menos que os contratados diretos e são mais vulneráveis a acidentes de trabalho. (MENDONÇA, Heloisa, 2017 apud MARQUES Fabíola. Online - Acesso dia 18/04/2017).

Além de todos os pontos negativos já citados como: trabalho precarizado, temporário e com salários menores, a Lei da Terceirização conforme exemplificação

acima acarretará também na questão das forças sindicais que protegem suas categorias, onde os trabalhadores ficarão dispersos e sem forças para lutarem por salários melhores, planos de saúde, entre outras reivindicações, e serão dizimados em suas ideologias de luta por direitos.

Outro ponto polêmico é referente as tomadoras de serviços, que conforme a Lei 13.429/2017 não serão obrigadas a serem solidárias as ações trabalhistas que venham a ser desrespeitadas por essas empresas contratadas, conforme exemplifica ANDRADE (2017):

A responsabilidade da tomadora de serviços, em relação as dívidas relacionadas aos terceirizados, é subsidiária, o que significa que a tomadora só poderá ser obrigada a pagar aqueles valores devidos pela cedente de mão de obra que não honrar seus débitos. Havia o temor das empresas de que se adotasse o regime de responsabilidade solidária, mais gravoso, em que não se impõe a ordem de preferência na cobrança de débitos. (ANDRADE, José Maria Arruda. 2017, s/p - Site consultor Jurídico- Acesso dia 25/04/2017).

Mais uma vantagem para as empresas que terceirizam a sua mão de obra, só terão que arcar com encargos dos colaboradores caso a empresa que terceiriza não “honrar seus débitos”. Logo, terão uma responsabilidade subsidiária e não solidária, como era na Sumula 331 – TST.

Para TEIXEIRA e FABRIZ discorrem que:

Argumentos contrários à terceirização: afeta o núcleo do contrato individual de trabalho da CLT; tendo como espelho a empresa tomadora, é uma forma de baratear a mão de obra, já que reduz direitos do empregado quanto a promoções, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos; pulverização dos sindicatos; contrato de trabalho mais curto; apatia do trabalhador terceirizado que não se identifica com a empresa; a terceirização faz com que a empresa locadora da mão de obra não invista o suficiente em medidas de proteção à saúde e prevenção de acidentes; há uma sentida rotatividade de mão de obra maior; impossibilita a participação dos trabalhadores nos benefícios pela empresa beneficiária de seu trabalho. (TEIXEIRA, Marcelo Tolomei. FABRIZ, Daury Cesar. Franca, ano 19, n.30, p.7 -8, ago-dez, 2015.)

Ou seja, apesar de todos os malefícios da Terceirização, a Lei foi aprovada, e agora, após esse retrocesso, os trabalhadores terão que se adaptar ou começar a lutar novamente para resistir a imposição do capitalismo que não vai respeitar a CLT

nesses contratos sem restrições para empresas.

Conforme MARCELINO (2002) exemplifica uma das mais antigas formas de trabalho terceirizado é o trabalho doméstico:

Ao longo de sua história, a terceirização assumiu formas diferenciadas. Uma das mais antigas é o trabalho doméstico ou domiciliar, isto é, as tarefas são realizadas nas casas dos trabalhadores, com ferramentas e máquinas próprias ou alugadas. Esse tipo de trabalho data do período da Revolução Industrial, em fins do século XVIII, e permanece presente até os nossos dias, ganhando força principalmente nas indústrias de microeletrônica e calçados. De maneira geral, esses trabalhadores são pagos por peças ou por encomenda realizada. (MARCELINO, Paula Regina Pereira. 2002, pág. 3. Campinas/SP).

Esses trabalhos de produção pagos por peças ou encomenda realizadas, faz com que o trabalhador tenha que produzir mais em menos tempo, para ter um ganho que lhe de o sustento necessário, que podem ser realizados nas residências, onde toda a família trabalha para que se alcance uma meta ao final do dia, com participação dos filhos, tendo também como uma das consequências negativas o trabalho infantil.

Para FREZ e MELLO (2016):

[...] nas empresas terceirizadas estão os casos mais graves de trabalho degradante, como o trabalho escravo e o trabalho infantil. A principal preocupação endossada pelo sociólogo e professor da Unicamp, Ricardo Antunes, porque segundo ele, “é na terceirização que o trabalho escravo, sem direitos, mais fatal e o que burla mais encontra maior acolhida”. Guardadas as diferenças do tempo histórico, “fazendo analogias teria o mesmo sentido de uma regressão à escravidão da força de trabalho, pois com a terceirização no Brasil rasga a CLT”, defende Antunes. Entre seus contextos, ele pontua que “a terceirização divide a organização dos trabalhadores, diminui salários médios e estimula a demissão de empregos formais ao mesmo tempo em que reduz os custos das empresas”. (FREZ, Genivaldo Marcílio e MELLO, Vanessa Mieiro. pág. 12. São Paulo, Brasil. Vol. 2 | Nº. 4 | Ano 2016 |).

Portanto, para um futuro bem próximo, teremos os desdobramentos e reflexos que estão sendo impostos ao trabalhador e sua família, que não consegue mais sobreviver de forma honesta neste contexto de “maldades” de um governo equivocados. E que terá como consequências o aumento das desigualdades sociais que assolam a população brasileira, que há séculos vêm lutando por garantias de direitos trabalhistas e por educação as crianças e adolescentes excluídos de um

sistema que não é igual e justo para todos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A história do trabalho mostra os caminhos tortuosos que os trabalhadores percorreram para aprovação de Leis dos direitos trabalhistas, em uma luta por condições dignas de trabalho travada ao longo dos séculos, nos enfrentamentos da classe trabalhadora contra a exploração do capitalismo, que estão sendo desmontadas com aprovações de Leis contrárias aos direitos já adquiridos.

Esse desmonte vem se materializando na Lei - 13.429/2017 que foi aprovada no mês de março/2017, que “legaliza” o trabalho terceirizado, tendo como pano de fundo a contratação irrestrita das atividades-fim, ou seja, os empresários, banqueiros, as indústrias, entre outros, ficarão desobrigados de muitos encargos trabalhistas de seus colaboradores, que não terão outra opção de contratos a não ser a terceirização.

As possíveis consequências que vêm se desenhando para o futuro, será o aumento das expressões da questão social, sendo o desemprego, a precarização do trabalho, trabalhos informais, subcontratações e trabalhos terceirizados o reflexo desse retrocesso nos direitos trabalhistas, em nome de um avanço que visa cada vez mais o lucro do capitalismo e na exploração dos operários.

Outro ponto negativo da terceirização são os contratos temporários que são comuns nestes tipos de contratações, pois para as empresas que terceirizam a mão de obra, quanto maior o rodízio de funcionários, menos encargos trabalhistas elas serão obrigadas a cumprir. Para o funcionário que trabalha terceirizado não há estabilidade empregatícia, levando este trabalhador a um desgaste emocional, pela insegurança de emprego oferecido nestas empresas que não garantem o essencial aos seus funcionários.

Portanto concordamos com COSTA (2017) “[...] nesse contexto, a aprovação de um projeto de lei que fortalece a classe empresarial e de medidas provisórias que mexem com direitos do trabalhador, a exemplo das mudanças nas regras do seguro-desemprego, apontam para a temeridade de uma ampliação ainda maior das formas precárias de emprego no país.” (COSTA, Márcia da Silva. 2017, pág. 16).

Assim diante do exposto, os objetivos propostos na pesquisa foram trabalhados, não esgotamos todas as possibilidades de aprofundamento de estudo, pois foi feita uma contextualização e um breve resgate histórico da Revolução

Industrial, assim como também foi realizado uma abordagem do sistema capitalista, ressaltando alguns pontos deste sistema, verificando em que medida sua estrutura se associa às condições de trabalho precarizado no século XXI.

Foi elaborada uma síntese da trajetória dos direitos conquistados pelos trabalhadores em algumas legislações, que conforme exemplificações no texto, estão sendo negligenciados por muitos políticos com a aprovação da Lei da Terceirização 13.429/2017.

Nos objetivos referentes ao trabalho terceirizado no contexto mundial, foram abordados alguns aspectos do trabalho terceirizado no Brasil e na França. Também foi realizado uma discussão para definição das características deste tipo de atividade laboral e apresentado as principais atividades que podem ser terceirizadas.

Por último, foram trabalhadas algumas legislações como a Súmula 331 do TST e a Lei da Terceirização 13.429/2017, na qual abordamos um ponto polêmico que é referente as tomadoras de serviços, que conforme essa Lei não serão obrigadas a serem solidarias as ações trabalhistas que venham a ser desrespeitadas por essas empresas contratadas.

Por fim, entende-se que os trabalhadores após conquistas legítimas, serão mais uma vez penalizado por leis criadas para favorecer o capitalismo, sendo este alheio a um contingente de desempregados que clama por direitos sociais e empregos justos, que são desrespeitados por muitos políticos e governos que não trabalham a favor do povo, e sim ao próprio interesse.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, José Maria Arruda. 2017, s/p - **Site consultor Jurídico** - <http://www.conjur.com.br/2017-abr-23/estado-economia-quais-consequencias-aprovacao-terceirizacao-mao-obra> - Acesso dia 25/04/2017

BOCAFOLI, Luiz Guilherme Degan. 2014 - **Evolução histórica do direito do trabalho no Mundo e no Brasil** - <https://lugui7.jusbrasil.com.br/artigos/312230897/evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil> Acesso dia 04/10/2017

CARVALHO, Lucas Vinícius de. 2017 – pág. 43, **Dissertação -TERCEIRIZAÇÃO E MOBILIDADE SOCIAL: Análise quantitativa e comparativa do trabalho terceirizado no Paraná entre 2011 e 2014**

CAVALLINE, Marta. 2015 - **Entenda o projeto de lei da terceirização aprovado na Câmara.** Site Globo.com – Acesso dia 20/12/2017).

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. Site: Jusbrasil - **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil** <https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>. – 2013, S/P. Acesso em 18/04/2017

COSTA, Márcia da Silva. **Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais includente.** Cadernos EBAPE.BR, vol. 15, núm. 1, enero-marzo, 2017, pp. 115-131 Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas Rio de Janeiro, Brasil

DIEESE Relatório Técnico - **O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil** - <http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/arquivos/6-07082015.pdf> – Acesso dia 11/05/2017

DIEESE – 2017 pág. 23 - **Terceirização e precarização das condições de trabalho Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes.** <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf> Acesso dia 01/10/2017.

DIEESE – 2003 pág. 77 e 78 - **Relatório Técnico - O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil** - <http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/arquivos/6-07082015.pdf> Acesso dia 02/10/2017

ENGELS, Friedrich - **A SITUAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA NA INGLATERRA** - segundo as observações do autor e fontes autênticas Tradução - B. A. Schumann - Supervisão, apresentação e notas - José Paulo Netto. 1º edição 2008.

FREZ, Genivaldo Marcílio e MELLO, Vanessa Mieiro. pág. 10,12, . **Terceirização**

no Brasil - SADSJ- South American Development Society jornal – São Paulo, Brasil. Vol. 2 | Nº. 4 | Ano 2016 |

GOMES, Crisitina. Onlaine - **Infoescola.com** — Acesso dia 13/04/2017.

GONÇALVES, Reginaldo. **Terceirização precariza o trabalho e reduz salários.**

<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/terceirizacao-precariza-o-trabalho-e-reduz-salarios/> Acesso dia 01/10/2017

História: **A criação da CLT.** Site JusBrasil. <https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt> - Acesso dia 14/10/2017

YAMAMOTO, Lucas Zucoli. [www. Sindpdpr.org.br](http://www.sindpdpr.org.br) > wiki> que-e-terceirização - Acesso dia 13/04/2017.

LÉXICO – Dicionário de Português online: <https://www.lexico.pt/tecelao/> - Acesso dia 18/04/2017.

LIMA, Ângela Maria de Sousa . **TERRA E CULTURA, ANO XX, Nº 39 -OS IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO** -

http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/39/Terra%20e%20Cultura_39-3.pdf – Acesso dia 02/10/2017

LOURENÇO, Amanda. 2015 s/p)- <http://operamundi.uol.com.br/conteudo/noticias/40146/sistema+trabalhista+frances+p+reve+dois+tipos+de+contratos+mas+empresarios+querem+mudancas.shtml>. Acesso 12/10/2017.

Mapa de Estratégias da Indústria 2013- 2022 – **Terceirização: o imperativos das mudanças** (2014),

http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamadas/V8_Terceirizacaoimperativodasmudancas_web_1.pdf - Acesso dia 12/10/2017

MARÇAIOLI, Paulo. (2015). **Resenha do Livro “A Situação da Classe Trabalhadora na Inglaterra”** – Friedrich Engels, Acesso dia 06/10/2017.

<https://www.diarioliberalidade.org/opiniom/opiniom-propia/56421-%E2%80%99Ca-situa%C3%A7%C3%A3o-da-classe-trabalhadora-na-inglaterra%E2%80%99D-%E2%80%93friedrich-engels.html>

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **Terceirização do Trabalho no Brasil e na França** – 2002. Campinas/SP

MENDONÇA, Heloisa. **LEI DA TERCEIRIZAÇÃO – A Lei da Terceirização vai aposentar a minha carteira de trabalho?**

http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/23/politica/1490301245_478355.html - Acesso dia 18/04/2017

MORAES, Vinícios – **Poema: Operário em Construção.**

http://www.passeiweb.com/na_ponta_lingua/livros/resumos_comentarios/o/o_operario_em_construcao - Acesso dia 24/04/2017

OLIVEIRA, Ailsa Costa de. **ARTIGO- A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: TELEATENDIMENTO E TERCEIRIZAÇÃO COMO MANIFESTAÇÕES DE ATAQUE À DIGNIDADE DE TRABALHADOR** – 2006, pág.11)

PENA, Rodolfo F. Alves. **"Terceirização e trabalho"; Brasil Escola.** Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceirizacao-trabalho.htm>>. Acesso em 04 e 06 de abril de 2017.

PETRIN, Natália. 2017 – s/p. **Terceirização - Entenda o que é a terceirização, como foi criada e implementada no Brasil e saiba quais são suas vantagens e desvantagens para as empresas.** <https://www.estudopratico.com.br/terceirizacao/> Acesso dia 04/12/2017).

REIS, Jair Teixeira dos. **Terceirização Trabalhista.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, VIII, n. 21, maio 2005. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/index.php/Paulo%20Leandro%20Maia?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=612&revista_caderno=25>. Acesso em 02/10/2017.

SERAFIM GOMES, M.T. **As mudanças no mercado de trabalho e o desemprego em Presidente Prudente/SP - Brasil.** Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, vol. VI, nº 119 (32), 2002. [ISSN: 1138-9788] <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-32.htm> - Acesso dia 06/10/2017

SOARES. Lucianna Cristina Teixeira. **A TERCEIRIZAÇÃO SOB A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO** - bases históricas e expressões no corredor de exportação minero-siderúrgico de Carajás (PA)/Porto Ponta da Madeira (MA). ARTIGO /2009

SOUZA, Michel Aires de. **O MODELO DE PRODUÇÃO FLEXIVEL E O NOVO PERFIL DO TRABALHADOR NO SÉCULO XXI** - MONOGRAFIA /2011 – <http://zelmar.blogspot.com.br/2013/09/o-modo-de-producao-flexivel-e-o-novo.html> - Acesso dia 22/03/2017.

SOUSA, Marcia Regina Carvalho – GUIMARÃES, Nydia Lycia Soares e BITTENCOUR, Hélio. **O impacto da terceirização e o princípio da eficiência na prestação de serviços públicos.** 2016 – S/P. Acesso dia 20/12/2017. https://marciarcsousa.jusbrasil.com.br/artigos/437945774/o-impacto-da-terceirizacao-e-o-principio-da-eficiencia-na-prestacao-de-servicos-publicos?ref=topic_feed

SPAGNOL, Débora. **Jusbrasil.**

<https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br/artigos/232296763/a-terceirizacao-o-projeto-de-lei-4330-2004-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes> - Acesso dia 19/04/2017

TEIXEIRA, Marcelo Tolomei; FABRIZ, Daury Cesar. Terceirização no Brasil: **análise social e econômica**. Revista de Estudos Jurídicos UNESP, Franca, ano 19, n.30, p.1-12, ago-dez, 2015. Disponível em: <<http://seer.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/index>>

Turolla, Rodolfo. 2017. **Uma Breve História dos Direitos Trabalhistas**. <https://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades-vestibular/uma-breve-historia-dos-direitos-trabalhistas/> Acesso dia 12/10/2017)

ZANETTI, Augusto. VARGAS, João Tristan. 2007, pág. 09 - citam ANTUNES, Ricvardo. 1999, – pág. 35 - **Taylorismo e Fordismo na indústria paulista: o empresariado e os projetos de organização racial do trabalho, 1920 – 1940**. https://books.google.com.br/books?id=Vr_9CRR7UCgC&pg=PA9&lpg=PA9&dq=O+f+ordismo+fundamental - Acesso dia 06/10/2017.

DECLARAÇÃO

Declaro para os devidos fins que este texto por mim apresentado como monografia, visando a obtenção do Diploma de Especialista em Sociologia Política pela Universidade Federal do Paraná, atende às seguintes condições: "é de minha exclusiva autoria; na produção do referido texto não houve o uso indevido, antiético ou ilegal de trabalhos de outros autores, nem de práticas que possam ser consideradas como plágio; que a responsabilidade pela eventual ocorrência de práticas ilegais e antiéticas é exclusivamente minha; que não houve o auxílio de outras pessoas, remuneradas ou não, exceto, eventualmente, no que diz respeito à normalização ou revisão ortográfica do texto. Por fim, declaro estar ciente de que a eventual comprovação de tais práticas implicará em expulsão imediata deste curso, o que não me exime de outras penalidades previstas em lei."


Sandra Regina Zagonel

Curitiba, 15 de Dezembro de 2017